

## Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima

**Leni Kusumawati**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: [lenikusumawati1971@gmail.com](mailto:lenikusumawati1971@gmail.com)

**Firmansyah Kusumayadi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: [firmansyah90.stiebima@gmail.com](mailto:firmansyah90.stiebima@gmail.com)

**Abstract.** *This research is an associative research which aims to determine the effect of communication and work motivation on employee job satisfaction at the Department of Industry and Trade of Bima Regency. This research was conducted at the Department of Industry and Trade of Bima Regency. The research instrument used was a questionnaire containing a number of statements using a Likert scale measurement. The population used is all employees at the Department of Industry and Trade of Bima Regency. as many as 56 employees. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 49 ASNs. Data collection techniques used in this research are observation, interviews, documentation, literature study. Data analysis techniques used were validity test, reliability test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, F test. The results showed that communication and work motivation affect employee job satisfaction in the Department of Industry and Trade of Bima Regency. The magnitude of the influence of communication and work motivation on employee job satisfaction at the Department of Industry and Trade of Bima Regency. by 69.2%.*

**Keywords:** *Communication, Work Motivation, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang berisi sejumlah pernyataan dengan menggunakan pengukuran skala likert. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. sebanyak 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 49 ASN. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, studi literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. Besarnya pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. sebesar 69,2%.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

### LATAR BELAKANG

Birokrasi merupakan instrumen untuk bekerjanya suatu administrasi dimana birokrasi bekerja berdasarkan pembagian kerja, hirarki kewenangan, impersonalitas hubungan, pengaturan perilaku, dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan. Dalam suatu pemerintahan, birokrasi adalah institusi yang bertugas menjalankan fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan suatu negara. Birokrasi pemerintahan memiliki tiga fungsi utama, yaitu fungsi pelayanan, fungsi pembangunan, dan fungsi pemerintahan umum. Pada tataran yang lebih

praktis Birokrasi dilaksanakan oleh actor negara atau pegawai pemerintah dalam suatu organisasi yang memiliki struktur dan aturan-aturan yang jelas, formal serta memiliki tugas dan fungsi dalam proses pencapaian tujuan negara antara lain administrasi public, pelayanan dan pembangunan. Setiap pegawai yang bekerja pada suatu organisasi tentu memiliki kepentingan maupun tujuan yang melandasinya untuk menjadi seorang pekerja. Sebagian pegawai memiliki tujuan kerja untuk menghasilkan uang, Pegawai yang merasa puas dengan penghasilan yang diterimanya, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai muncul sebagai faktor penting untuk menyelaraskan kreativitas orang dengan tujuan dan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Rizky *et al* (2021), kepuasan kerja adalah konstruksi emosional yang penting di tempat kerja yang secara signifikan mempengaruhi banyak aspek perilaku yang terkait dengan kinerja individu. Sedangkan pendapat oleh Roodt *et al* dalam Rizky *et al* (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi orang sendiri terhadap pekerjaan mereka terhadap masalah-masalah yang penting bagi mereka. Kepuasan kerja dianggap terkait dengan karyawan dan hasil organisasi yang penting, mulai dari prestasi kerja hingga kesehatan dan umur Panjang. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya komunikasi dan motivasi.

Komunikasi berdasarkan berbagai pendapat ahli dapat diartikan sebagai hubungan antara dua orang atau lebih yang dibangun untuk memenuhi tujuan perusahaan yang didukung dengan kepercayaan, keterlibatan, lingkungan, dan koordinasi yang baik. Menurut Adler *et al* dalam Rizky *et al* (2021), komunikasi secara terminologis diartikan sebagai sesuatu (pesan) dari satu pihak ke pihak lain dengan suatu media. Komunikasi dilakukan oleh pihak yang memberitahukan (komunikator) kepada pihak penerima. Komunikasi efektif terjadi apabila sesuatu (pesan) yang diberitahukan komunikator dapat diterima dengan baik atau sama oleh komunikan sehingga tidak terjadi salah persepsi. Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang (Madlock, 2009).

Motivasi merupakan alat atasan agar bawahan mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan (Usman, 2013). Pernyataan itu dipertegas oleh Herzberg dalam Bangun (2012) yang menyatakan bahwa manusia dikelompokkan ke dalam faktor-faktor penentu kepuasan dengan faktor-faktor ketidakpuasan. Selain itu, Miftahun dan Sugiyanto dalam Seswoyo dan Hayat

(2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima merupakan salah satu dinas pemerintahan yang memiliki tugas pokok yaitu melakukan penyelenggaraan kegiatan di bidang Perindustrian dan Perdagangan di ruang lingkup daerah Kabupaten Bima. Selain itu, fungsi dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan antara lain: merumuskan kebijakan teknis, perencanaan program dan kegiatan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pengkoordinasian dan pembinaan tugas serta pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang Perindustrian dan Perdagangan.

Berdasarkan observasi, dalam hal komunikasi masih terdapat miskomunikasi antara pemimpin dan bawahan sehingga pekerjaan sering terbengkalai. dalam hal motivasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima masih terlihat dari kurangnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan-kegiatan organisasi, artinya dalam pelaksanaan setiap tugas dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang terlibat hanya orang-orang tertentu saja. selain itu kurangnya motivasi dan komunikasi efektif antar pimpinan dan pegawai dalam bekerja menyebabkan beberapa pegawai sering datang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan serta tidak memahami pesan secara utuh sehingga frekuensi terbentuknya kesalahan kerja semakin tinggi, yang berdampak tidak terselesaikannya tugas yang diberikan. Berdasarkan masalah di atas peneliti memberi judul “ **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima**”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “

1. Apakah Komunikasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima?

3. Apakah Komunikasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima?

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Komunikasi (X1)

Mangkunegara (2000) dikutip dari Rensius komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Bangun (2012) menyatakan komunikasi sangat penting di lakukan dalam organisasi karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dalam kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi

Indikator Komunikasi menurut Mangkunegara (2014) dalam Bahri dkk (2022) antara lain :

1. **Kemudahan dalam memperoleh informasi:** kemudahan dalam mendapatkan atau mengakses suatu informasi.
2. **Intensitas komunikasi:** tingkat kedalaman pesan yang ditandai dengan adanya kejujuran, keterbukaan, dan saling percaya sehingga dapat memunculkan suatu respon perilaku
3. **Efektifitas Komunikasi:** suatu proses penyampaian pesan yang mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan umpan balik (*feed back*) atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan dan menimbulkan sebuah komunikasi yang efektif
4. **Tingkat pemahaman pesan:** Kemampuan seseorang dalam menangkap arti, menerangkan, menyimpulkan, melihat hubungan serta mampu menerapkan sebuah pesan yan diterima
5. **Perubahan sikap:** perubahan cara berpikir, bertindak, atau merasakan sesuatu karena suatu faktor stimulan

### B. Motivasi (X2)

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Sumantri (2015) motivasi adalah suatu proses diinisiasikannya dan di pertaahnkannya aktivitas yang di arahkan pada pencapaian tujuan. Indikator motivasi kerja seorang pegawai menurut Damanik (2021) terdiri atas:

1. Mutu pekerjaan, merupakan peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas.
2. Pelaksanaan tugas, merupakan kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan.
3. Inisiatif, merupakan keinginan/prakarsa dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
4. Hubungan kerja, merupakan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai.
5. Pengorbanan, merupakan pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan

### C. Kepuasan Kerja (Y)

Wexley dan Yukl dalam Robbins dan Judge (2015:327) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya”. Bentuk kepuasan kerja merupakan luapan energi positif dan perasaan senang karena merasa pekerjaan yang dilakukan telah tercapai dengan baik.

**Menurut (Afandi, 2018:82) dalam Giawa dan Tinambunan (2022), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:**

1. **Pekerjaan:** jenis perbuatan atau kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah
2. **Upah:** hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan
3. **Promosi:** upaya untuk menginformasikan atau menawarkan sebuah produk kepada konsumen sehingga konsumen membeli dan mengkonsumsi atau menggunakan produk tersebut
4. **Pengawas:** pihak yang memegang tanggung jawab untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan suatu kegiatan
5. **Rekan kerja:** sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2019) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima sebanyak 56 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 49 orang dan pegawai honorer sebanyak 7 orang , Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang ASN yang berada pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bima.

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 49 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu Purposive Sampling atau Teknik Penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu alasan menggunakan teknik Purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian – penelitian yang tidak melukan generalisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.** Nilai Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,848	3,803		1,538	,131
1 Komunikas	,417	,180	,386	2,311	,025
Motivasi	,456	,161	,474	2,838	,007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = 5,848 + 0,417X_1 + 0,456X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,848 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol, yaitu komunikasi, motivasi, maka kepuasan kerja adalah sebesar 5,848

- b. Koefisien Komunikasi(X1) sebesar 0,417 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka komunikasi meningkat sebesar 0,417.
- c. Koefisien motivasi(X2) sebesar 0,456 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka motivasi meningkat sebesar 0,848.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, komunikasi (X1) motivasi (X2), berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

## 2. Korelasi Korelasi Berganda

**Tabel 2.** Nilai Korelasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,832 <sup>a</sup>	,692	,679	2,468	2,194

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2020

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,832. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh komunikasi (X1), dan motivasi (X2) sebesar 83,2% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan sangat kuat.

## 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,832 <sup>a</sup>	,692	,679	2,468	2,194

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,692. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X1) dan Motivasi(X2) sebesar 69,2%, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

## 4. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

**Tabel 4.** Nilai Uji t (parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,848	3,803			1,538	,131
1 Komunikasi	,417	,180	,386		2,311	,025
Motivasi	,456	,161	,474		2,838	,007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2022

#### H1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,311 dengan nilai t table sebesar 2,013 ( $2,113 > 2,013$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 ( $0,025 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima.

#### H2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,838 dengan nilai t table sebesar 2,013 ( $2,838 > 2,013$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima..

### 5. Uji F (Simultan)

**Tabel 5.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	630,716	2	315,358	51,790	,000 <sup>b</sup>
Residual	280,100	46	6,089		
Total	910,816	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 51,790 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .  $F_{table} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$  atau  $F_{table}$  di

mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel:

- $df1: 3 - 1 = 2$
- $df2: 49 - 3 = 46$
- pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ , maka nilai Ftabel adalah 3,209

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung  $51,569 > 3,209$  Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah  $H_3$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima.

## **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Giawa, Y. T., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 40-51.
- Pratiwi, I., & Sariyathi, N. K. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Penegakan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendapatan Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 2176-2191.
- Pratiwi, I.G.A.A.I., Sariyathi.N.K. 2015. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Penegak Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendapatan Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol 4. No. 7.
- Rizky, N. N., Mazni, A., & Suharto, S. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pt. Bank syariah mandiri kantor cabang bandar jaya provinsi lampung. *Simplex: Journal of Economic Management*, 2(2), 60-67.
- Robbins, S. dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- Usman, H. 2013. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara, Jakarta.